

[www.resp-fr.org](http://www.resp-fr.org)



# LES ATELIERS DU SERVICE PUBLIC 2015

UN ESPACE  
DE RÉFLEXION  
INTERPROFESSIONNEL  
POUR LES CADRES  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE



# CONDITIONS D'INSCRIPTION

→ Lorsque votre formation continue est gérée par une école de l'État, (ENM, ENSP...) vous devez vous inscrire auprès de votre école.

Si ce n'est pas le cas, merci de bien vouloir transmettre ce bulletin d'inscription, dûment signé par votre autorité hiérarchique, directement au chef de projet de la session.

→ L'école organisatrice prend en charge les coûts pédagogiques liés à la rencontre.

→ Les frais de déplacement d'hébergement et de restauration des stagiaires sont pris en charge par leur institution de rattachement selon leurs propres modalités.

# LA CHARTE DU RESP

## LE COMITÉ DE PILOTAGE

Paola BERGS  
Jérôme LARTIGAU  
ENA

Françoise CALMELS  
ENSOSP

Pierre CAMMARATA  
ENPJJ

Sylvie CAMPAN  
Caroline SAN NICOLAS  
ENAP

Maxence CHORVOT  
CNFPT/INET

Jérôme DEWITTE  
CNFPT/INSET de Dunkerque

Jean François DUMONT  
CNFPT/INSET de Nancy

Edouard DURAND  
ENM

Marie Laure DURAND (coordonnatrice)  
IRA de Metz

Gaëlle LE GALL  
EHESP

Véronique MARTIN-THOMAZO  
ENG

Jean-Marie MAYSONNAVE  
DEMS

Danielle MICHEL  
RESP

Annick MONTEIL  
ESENESR

Alain PAILLET  
ENSP

Patricia POUPON  
CNFPT/INSET D'Angers

Dominique SCHOENHER  
EOGN

Brigitte TRONC  
IGPDE

Marie Françoise VINCENT  
INTEFP

Après une collaboration de quatre années dans l'organisation de sessions de formation communes, plusieurs écoles de service public décidaient en 1995 de fonder un réseau afin d'étendre leur coopération dans différents domaines.

Le Réseau des Écoles de Service Public -RESP- a pour objectifs :

- De répondre à un souci commun de ses membres d'améliorer les méthodes pédagogiques à travers l'organisation de sessions de formation ;
- De mutualiser leurs compétences et échanger leurs expériences ;
- De décloisonner la formation post-universitaire de service public ;
- De mieux faire connaître les métiers d'encadrement des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) préparés dans ces écoles.

Le RESP organise diverses activités destinées aux élèves ou stagiaires de chacune des écoles. Il vise également l'amélioration des compétences pédagogiques de leurs cadres.

Des groupes de travail permettent aux membres qui le souhaitent de se tenir informés sur les évolutions du monde du service public et de celui de la formation, et de conduire une réflexion commune sur leur positionnement face à ces évolutions.

Pour plus de renseignements sur les écoles membres du RESP et leurs formations, connectez-vous sur le site internet :

[www.resp-fr.org](http://www.resp-fr.org)

# LA RICHESSE D'UN RÉSEAU BASÉ SUR LE PRINCIPE DE L'INTERPROFESSIONNALITÉ

## DES THÉMATIQUES D'ACTUALITÉ VARIÉES À PROXIMITÉ DE CHEZ VOUS

Dans notre société en profonde mutation économique et sociale, l'action des services publics s'exerce dans des conditions de plus en plus complexes.

Au niveau local, elle exige la participation et la coordination d'un grand nombre d'acteurs publics.

Les ateliers du service public s'adressent aux personnels des trois fonctions publiques, dans une approche pluridisciplinaire. La confrontation des points de vue de professionnels confirmés et la compréhension de leurs modes d'action respectifs sont de nature à rapprocher des cultures professionnelles différentes. Ces rencontres favorisent la mise en synergie des acteurs et des moyens nécessaires à la conduite de projets toujours plus ambitieux en réponse aux besoins des populations.

Les ateliers du service public créent un espace de réflexion, d'échanges de savoir pour faciliter la rencontre professionnelle de tous ceux qui souhaitent mettre leurs compétences au service de l'action commune, dans la perspective d'une efficacité globale.

Chacun des thèmes renvoie à une approche interprofessionnelle, afin de mieux connaître, pour chaque institution, les enjeux et les modes de fonctionnement.

Le dispositif des ateliers du service public est fondé sur un double principe :

→ Principe de réciprocité organisationnelle

→ Principe de collaboration pédagogique

En prenant en charge l'organisation d'un atelier et l'accueil des publics d'autres administrations, chaque école a ainsi cherché à témoigner de ce qui devrait être le maître mot de ces ateliers : la coopération.

# LE RÉSEAU DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC

La déclaration commune fondant le réseau est signée en septembre 1996 à l'École nationale de la santé publique à Rennes. En 2015, trente-sept écoles participent aux activités du réseau.

**Centre national de la fonction publique territoriale**  
CNFPT Paris

**Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive de Poitou Charentes**  
CREPS Vouneuil sous Biard

**Direction de l'enseignement militaire supérieur**  
DEMS Paris

**École nationale d'administration**  
ENA Strasbourg

**École nationale d'administration pénitentiaire**  
ENAP Agen

**École nationale des douanes**  
END Tourcoing

**École nationale des finances publiques**  
ENFIP Noisy Le Grand

**École nationale des greffes**  
ENG Dijon

**École nationale de la magistrature**  
ENM Bordeaux

**École nationale de protection judiciaire de la jeunesse**  
ENPJJ Roubaix

**École nationale supérieure des officiers de sapeurs pompiers**  
ENSOSP Aix en Provence

**École des hautes études en santé publique**  
EHESP Rennes

**École nationale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes**  
ENCCRF Montpellier

**École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg**  
ENGEES Strasbourg

**École nationale supérieure de la police**  
ENSP Saint-Cyr-au-Mont-d'Or

**École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques**  
ENSSIB Villeurbanne

**École nationale supérieure de sécurité sociale**  
EN3S Saint Etienne

**École nationale des services vétérinaires**  
ENSV Marcy-l'Etoile

**École nationale des travaux publics de l'État**  
ENTPE Vaulx-en-Velin

**École des officiers de gendarmerie nationale**  
EOGN Melun

**École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche**  
ESENESR Poitiers – Futuroscope

**École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer**  
ENSAM Nantes

**École des commissaires des armées**  
ECA Salon de Provence

**Institut de formation de l'environnement**  
IFORE Paris

**Institut de la gestion publique et du développement économique**  
IGPDE Vincennes

**Institut national des études territoriales**  
CNFPT/INET Strasbourg

**Institut national spécialisé d'études territoriales d'Angers**  
CNFPT/INSET Angers

**Institut national spécialisé d'études territoriales du Dunkerque**  
CNFPT/INSET Dunkerque

**Institut national spécialisé d'études territoriales de Montpellier**  
CNFPT/INSET Montpellier

**Institut national spécialisé d'études territoriales de Nancy**  
CNFPT/INSET Nancy

**Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**  
INTEFP Marcy-l'Etoile

**Institut régional d'administration de Bastia**  
IRA Bastia

**Institut régional d'administration de Lille**  
IRA Lille

**Institut régional d'administration de Lyon**  
IRA Lyon

**Institut régional d'administration de Metz**  
IRA Metz

**Institut régional d'administration de Nantes**  
IRA Nantes

**Sous-direction du recrutement et de la formation du ministère de l'intérieur**  
SDRF Lognes

# CALENDRIERS DES ATELIERS DE SERVICE PUBLIC 2015

<b>ATELIER 1</b>	<b>La déontologie du cadre et le management de la prévention des risques</b> Le 27 janvier à Metz	p.08	<b>ATELIER 16</b>	<b>Mobiliser et coordonner les acteurs du service public pour l'égalité des territoires</b> Du 28 au 30 septembre à Dunkerque	p.23
<b>ATELIER 2</b>	<b>La pénalisation des relations de travail : population militaire et droit commun</b> Le 4 mars à Paris	p.09	<b>ATELIER 17</b>	<b>Violence et agressivité des usagers : adapter l'organisation et accompagner les agents</b> Du 30 septembre au 1 <sup>er</sup> octobre à Saint Cyr au Mont d'Or	p.24
<b>ATELIER 3</b>	<b>Autorité et management</b> Du 16 au 18 mars à Metz	p.10	<b>ATELIER 18</b>	<b>Management des équipes et gestion des conflits</b> Du 5 au 9 octobre à Dijon	p.25
<b>ATELIER 4</b>	<b>Intelligence économique territoriale : l'approche territoriale en stratégies publiques de développement économique</b> Du 17 au 18 mars à Paris	p.11	<b>ATELIER 19</b>	<b>Réussir le partenariat : des compétences personnelles et collectives à mobiliser</b> → Du 6 au 7 octobre à Roubaix → Du 17 au 18 novembre à Roubaix	p.26
<b>ATELIER 5</b>	<b>La responsabilité pénale non intentionnelle</b> Du 18 au 20 mars à Paris	p.12	<b>ATELIER 20</b>	<b>Rôles et places des services publics dans la prise en charge des mineurs isolés étrangers</b> Du 8 au 10 octobre à Roubaix	p.27
<b>ATELIER 6</b>	<b>Les leviers d'action pour encourager la carrière des femmes : outils RH et ressources personnelles</b> Du 23 au 24 mars à Paris	p.13	<b>ATELIER 21</b>	<b>La laïcité dans les services publics</b> Du 13 au 15 octobre à Chasseneuil Futuroscope	p.28
<b>ATELIER 7</b>	<b>Accompagner les personnels victimes d'événements traumatisants : premières démarches</b> Du 24 au 26 mars à Agen	p.14	<b>ATELIER 22</b>	<b>L'approche interculturelle : un enjeu pour les services publics</b> Du 3 au 5 novembre à Angers	p.29
<b>ATELIER 8</b>	<b>L'innovation dans l'action</b> Le 31 mars à Paris	p.15	<b>ATELIER 23</b>	<b>Organisation et communication en situation de crise</b> Du 24 au 26 novembre à Cannes-Ecluse	p.30
<b>ATELIER 9</b>	<b>Le management à distance</b> Du 1 <sup>er</sup> au 2 avril à Metz	p.16	<b>ATELIER 24</b>	<b>Les addictions en milieu professionnel dans la fonction publique</b> Du 14 au 16 décembre à Dijon	p.31
<b>ATELIER 10</b>	<b>La lutte contre la fraude</b> Du 7 au 9 avril à Paris	p.17	<b>ATELIER 25</b>	<b>Les relations éducation nationale – collectivités territoriales : enjeux d'une co-éducation</b> → Du 22 au 24 juin 2015 à la Délégation régionale CNFPT Grande Couronne, Issy-Les Moulineaux → Du 15 au 17 juin et 15 au 17 décembre 2015 à l'INSET Angers : → Du 5 au 7 octobre 2015 à la Délégation Régionale CNFPT Nord Pas de Calais Lille → 1 <sup>er</sup> trimestre à la Délégation Régionale CNFPT Provence-Alpes-Côte d'Azur - La Garde → 1 <sup>er</sup> trimestre Délégation régionale Midi-Pyrénées - Toulouse → Du 12 au 14 octobre 2015 à l'INSET Nancy	p.32
<b>ATELIER 11</b>	<b>Ethique et services publics</b> Du 21 au 23 avril à Chasseneuil Futuroscope	p.18	<b>SESSIONS INTER-ÉCOLES</b>	<b>Sessions inter-écoles accessibles aux Ateliers du service public</b> Du 30 mars au 3 avril à Rennes → La maltraitance des personnes âgées : enjeux et traitement → Le harcèlement moral au travail → La protection des personnes à la rue → La prévention de la consommation d'alcool chez les jeunes → Travailler en partenariat pour gérer une crise sanitaire → Les dérives sectaires : limites et réalités → La violence dans les enceintes sportives → La promotion de la santé → L'inspection : un outil de contrôle et/ou de prévention des risques et des crises ? → L'impact des violences conjugales sur les enfants → Aménagement du territoire, urbanisme et mobilité active.	p.33
<b>ATELIER 12</b>	<b>Quand les institutions se rencontrent pour le bien être des jeunes</b> Du 1er au 3 juin à Rennes + ½ journée en amont en mai à distance	p.19			
<b>ATELIER 13</b>	<b>Inscrire l'égalité professionnelle femme-homme dans sa conduite du management</b> Du 16 au 18 juin à Marcy L'Étoile	p.20			
<b>ATELIER 14</b>	<b>Les enfants maltraités : enjeux juridiques</b> Du 22 au 26 juin à Paris	p.21			
<b>ATELIER 15</b>	<b>Gérer le stress et les risques psychosociaux au travail</b> Du 28 au 29 septembre à Vincennes	p.22			

## ATELIER N°1

### DATE

27 JANVIER 2015  
DE 9H30 À 16H30

### LIEU

IRA  
15 AVENUE DE LYON  
57070 METZ

### ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION DE METZ

### CHEF DE PROJET

MARIE-LAURE DURAND  
mldurand@ira-metz.gouv.fr  
TÉL. 03 87 75 93 23

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

8 JANVIER 2015

# LA DÉONTOLOGIE DU CADRE ET LE MANAGEMENT DE LA PRÉVENTION DES RISQUES

## PROBLÉMATIQUE

Les textes en matière de déontologie sont actuellement en évolution et tendent à reporter sur l'encadrement des administrations la responsabilité de l'appréciation et de la prévention des risques.

## OBJECTIFS

Identifier et comprendre le sens et l'évolution des principes déontologiques qui s'appliquent à eux dans l'exercice de leurs fonctions et au-delà.  
Clarifier la signification des obligations auxquelles sont soumis les agents au regard des valeurs de la fonction publique.  
Maîtriser les questions déontologiques et disciplinaires dans la GRH et développer la capacité de prévention.

## CONTENU

- Actualité du thème des valeurs et de la déontologie dans la fonction publique
- La spécificité des règles déontologiques dans la fonction publique (origine, pluralité des fondements, principales obligations)
- La responsabilité déontologique du cadre de proximité, pour lui-même et son équipe (responsabilités traditionnelles et nouvelles)
- La mise en pratique de la déontologie dans la GRH et le management de la prévention des risques

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance de séquences théoriques, d'exercices sur les textes et d'études de cas.

## PUBLIC VISÉ

Cadres de proximité en situation managériale.

Cette formation a obtenu le label École de la GRH en 2010.

## ATELIER N°2

### DATE

4 MARS 2015  
DE 9H À 17H

### NOMBRE D'HEURES

6H

### LIEU

ÉCOLE DE GUERRE  
1 PLACE JOFFRE  
75700 PARIS  
(M° ÉCOLE MILITAIRE)

### ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE DE GUERRE

### CHEF DE PROJET

COMMISSAIRE-COLONEL  
JEAN-MARIE MAYSONNAVE

### CONTACT ADMINISTRATIF

COMMISSAIRE-COLONEL  
JEAN-MARIE MAYSONNAVE  
jean-marie.maysonnave@academie.defense.gouv.fr

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 DÉCEMBRE 2014

# LA PÉNALISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL : POPULATION MILITAIRE ET DROIT COMMUN

## PROBLÉMATIQUE

Quel est l'impact réel du droit du travail dans sa dimension pénale, dans les relations de travail des militaires en service, dans le cadre ou hors de l'exercice de leurs fonctions et en dehors des opérations militaires extérieures.

## OBJECTIFS

- Etat des lieux et droit applicable
- Populations et actes concernés
- Conduite à tenir pour les responsables militaires
- Compétences à acquérir

## CONTENU

- Cadre législatif et réglementaire
- Cadre administratif et organisationnel

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Table ronde
- Cas pratiques en petits groupes

## PUBLIC VISÉ

Magistrats, stagiaires école de guerre, cadres de direction autres administrations.

## ATELIER N°3

### DATE

DU 16 AU 18 MARS 2015  
DE 9H30 À 16H30

### LIEU

IRA  
15 AVENUE DE LYON  
57070 METZ

### ÉCOLE ORGANISATRICE

IRA DE METZ

### CHEF DE PROJET

MARIE-LAURE DURAND  
mldurand@ira-metz.gouv.fr  
TÉL. 03 87 75 93 23

### CONTACT ADMINISTRATIF

fpci@ira-metz.gouv.fr  
TÉL. 03 87 75 93 21.

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

24 FÉVRIER 2015

## AUTORITÉ ET MANAGEMENT : ENJEUX, PRATIQUES, POSTURES ET PROCÉDURES

### PROBLÉMATIQUE

La question de l'autorité est constitutive de l'acte managérial. Souvent, elle ne se pense qu'en situation conflictuelle. Souvent aussi, elle se focalise sur la personne, confondant l'activité professionnelle et les qualités personnelles.

Mieux assumer son rôle de manager en mettant en œuvre l'acte et la posture d'autorité suppose de comprendre le processus qui confère de l'autorité au manager, au regard des spécificités liées à sa fonction et à son institution.

À partir des représentations des stagiaires, nous distinguerons les éléments constitutifs de l'autorité pour la définir d'une manière générale avant de l'appliquer dans les situations contextualisées que peuvent connaître les professionnels présents.

Avoir de l'autorité et faire autorité apparaîtront alors comme des constructions d'autorisation individuelle au sein d'un collectif soutenu par une institution.

Dans un contexte de critique de l'autorité, celle-ci pourra-t-elle être pensée comme un processus de double autorisation : celle de l'institution qui autorise ses acteurs à s'autoriser des initiatives ?

### OBJECTIFS

- Définir l'autorité au regard des fonctions managériales
- Penser les enjeux liés à l'autorité dans son contexte professionnel
- Comprendre les enjeux liés au contexte institutionnel des autres stagiaires
- Trouver des réponses à la question de l'autorité efficace dans les fonctions managériales
- Interroger son rapport à l'autorité

### CONTENU

Contenu théorique : approche de l'exercice de l'autorité en situation managériale.

Contenu pratique : faire autorité en situation managériale. Utilisation d'une méthodologie de compréhension de l'autorité en contexte professionnel.

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Participation active des stagiaires (individuelle et par groupe).  
Apports théoriques et réflexifs de l'intervenant.

### PUBLIC VISÉ

Tous cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale en situation managériale.

## ATELIER N°4

### DATE

DU 17 AU 18 MARS 2015  
DE 9H À 17H

### NOMBRE D'HEURES

12H

### LIEU

ÉCOLE MILITAIRE  
1 PLACE JOFFRE  
75007 PARIS

### ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE  
NATIONALE (EOGN)  
INSTITUT DE LA GESTION PUBLIQUE ET  
DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (IGPDE)  
INSET DUNKERQUE

### CHEF DE PROJET

DOMINIQUE SCHOENHER  
dominique.schoenher@gendarmerie.interieur.gouv.fr  
TÉL. 01 64 14 33 81

### CONTACT ADMINISTRATIF

SECRETARIAT  
cesg.de.eogn@gendarmerie.interieur.gouv.fr  
TÉL. 01 44 42 39 24

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

3 FÉVRIER 2015

## INTELLIGENCE ÉCONOMIQUE TERRITORIALE : L'APPROCHE TERRITORIALE EN STRATÉGIES PUBLIQUES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

### PRÉSENTATION

Ancrer l'emploi, pérenniser et développer l'activité économique sont devenus les enjeux de la compétition que se livrent les territoires.

L'intelligence économique territoriale offre aux décideurs des outils de connaissance, de veille et d'analyse des acteurs du territoire, préalable à l'engagement d'une réflexion stratégique de spécialisation intelligente assortie d'une politique de développement et d'attractivité de ce territoire.

### OBJECTIFS

- Partager les notions et les objectifs de l'intelligence économique territoriale
- Appréhender les interactions avec les acteurs privés et les limites du champ d'action des acteurs publics
- Identifier les outils de veille, de diffusion et de collaboration propres à l'IET
- Échanger les bonnes pratiques des territoires

### CONTENU

- Définition, enjeux et objectifs de l'IET
- Politique, structures et acteurs publics de l'IET
- Cartographie des acteurs, de leurs rôles
- Focus sur des outils, savoir-faire, expérimentations

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels, cas pratiques, échanges et débats.

### PUBLIC VISÉ

Cadres de la fonction publique d'État et territoriale, en charge de la protection et du développement économique. (30 places)

## ATELIER N°5

DATE  
DU 18 AU 20 MARS 2015

LIEU  
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE  
8 RUE CHANOINESSE  
75004 PARIS

ÉCOLE ORGANISATRICE  
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE

CHEF DE PROJET  
STÉPHANIE AUSBART  
stephanie.ausbart@justice.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION  
18 JANVIER 2015

## LA RESPONSABILITÉ PÉNALE NON INTENTIONNELLE

### PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS

La loi du 10 juillet 2000 sur la définition des délits non intentionnels et modifiant notamment l'article 121-3 du Code Pénal a tenté de concilier les objectifs contradictoires de prise en compte des attentes des victimes et de lutte contre une pénalisation excessive de l'action des décideurs publics.

Plus de 10 ans après son entrée en vigueur, cette session vise, sous forme de conférences et de tables rondes, à présenter un bilan d'application de cette loi, à travers l'abondante jurisprudence à laquelle elle a donné lieu, et des exemples concrets de sa mise en œuvre : accidents du travail, responsabilité médicale, accidents collectifs, décideurs publics...

### CONTENU

Présentation et bilan d'application de la loi du 10 juillet 2000 sur la définition des délits non intentionnels. Approche juridique et pratique de sa mise en œuvre à travers des exemples concrets: accidents du travail, responsabilité médicale, accidents collectifs, décideurs publics...

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges

### PUBLIC VISÉ

Magistrats, cadres des trois fonctions publiques : officiers de gendarmerie, officiers de police, inspecteurs du travail, cadres de la fonction publique territoriale.

## ATELIER N°6

DATE  
DU 23 AU 24 MARS 2015

LIEU  
ENM  
8 RUE CHANOINESSE  
75004 PARIS

ÉCOLES ORGANISATRICES  
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE (ENM)  
ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION (ENA)

CHEFS DE PROJET  
MÉRYL DUBOIS (ENM)  
MAGISTRATE ET COORDONNATRICE  
DE FORMATION ENM  
meryil.dubois@justice.fr  
TÉL. 01 44 41 88 01  
JÉRÔME LARTIGAU (ENA)  
CONSEILLER PÉDAGOGIQUE  
jerome.lartigau@ena.fr  
TÉL. 01 44 41 85 68

DATE LIMITE D'INSCRIPTION  
13 FÉVRIER 2015

## LES LEVIERS D'ACTION POUR ENCOURAGER LA CARRIÈRE DES FEMMES : OUTILS RH ET RESSOURCES PERSONNELLES

### PRÉSENTATION

La faible représentativité des femmes dans les organes de décision témoigne des efforts à fournir pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si les instances s'inscrivent peu à peu dans une politique de réduction des inégalités, peu de femmes arrivent aujourd'hui à imposer leur leadership.

Il appartient donc aux femmes mais également aux organisations, de développer leurs talents de leader afin de que ces dernières participent davantage aux prises de décisions et que leur légitimité soit reconnue. Ainsi, la loi du 12 mars 2012 prévoit un quota de 40% de nominations de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici à 2018, voire 2017.

Cette formation de deux jours permet de faire un point sur l'état des lieux (réglementation, constats, etc.) en matière d'égalité femmes/hommes et de proposer des pistes de progrès : lutte contre les stéréotypes, encouragement et suivi aux différents niveaux de la carrière, communication sur la mixité et l'égalité professionnelle, soutien des réseaux professionnels, mentoring ou parrainage des femmes.

### OBJECTIFS

- Savoir identifier les compétences attendues d'une femme leader
- Mobiliser des outils et des stratégies pour accroître son influence
- Identifier les actions à entreprendre pour renforcer et encourager l'accès des femmes à des postes de direction

### CONTENU

La première journée dressera un panorama du contexte politique et des leviers d'action institutionnels. Un regard sociologique sera porté sur les parcours professionnels des femmes ; il permettra de décrypter les obstacles qui demeurent.

Des regards croisés d'expériences de femmes dirigeantes ouvriront les échanges avec les participants. Un focus sera fait sur la lutte contre les stéréotypes de genre.

La deuxième journée permettra d'identifier les compétences personnelles qui peuvent être mobilisées afin d'accéder à des postes à responsabilité. Des outils d'affirmation de soi et de communication seront proposés.

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposé, débats, ateliers, mises en situation.

### PUBLIC VISÉ

Cadres dirigeants, cadres supérieurs, managers. Ouvert à tous les magistrats.

## ATELIER N°7

**DATE**  
DU 24 AU 26 MARS 2015

**LIEU**  
ENAP  
440 AVENUE MICHEL SERRES  
BP 28  
47916 AGEN

**ÉCOLES ORGANISATRICES**  
ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION  
PÉNITENTIAIRE (ENAP)  
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES OFFICIERS  
DE SAPEURS-POMPIERS (ENSOSP)

**CHEFS DE PROJET**  
SYLVIE CAMPAN (ENAP)  
sylvie.campan@justice.fr  
TÉL. 05 53 98 92 10  
FRANÇOISE CALMELS (ENSOSP)  
Francoise.calmels@ensosp.fr  
TÉL. 04 42 39 05 31

**CONTACT ADMINISTRATIF**  
DAVID SÉGURA  
david.segura@justice.fr  
TÉL. 05 53 98 89 21

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**  
13 FÉVRIER 2015

## ACCOMPAGNER LES PERSONNELS VICTIMES D'ÉVÉNEMENTS TRAUMATISANTS : PREMIÈRES DÉMARCHES

### PRÉSENTATION

Certains professionnels sont régulièrement confrontés à des situations difficiles : agression verbale ou physique, suicide, accident... Le traumatisme psychologique qui suit touche parfois d'autres personnes que les victimes directes. Sans se substituer aux différents professionnels qui peuvent intervenir (médecins, psychologues, assistant sociaux...) l'encadrement direct a la charge de recevoir les victimes et les témoins d'événements traumatisants. Ces entretiens sont primordiaux et, mal conduits, ils peuvent occasionner d'irréversibles dégâts dans le climat social. Comment identifier les victimes ? Quelle stratégie mettre en place ? Cette session vise à apporter des éléments de réponse pour guider la réflexion et l'action des cadres confrontés à ce type de problématique.

### OBJECTIFS

Permettre aux cadres de conduire les premières démarches d'accompagnement des agents de leur(s) équipe(s), victimes d'événements traumatisants

- Sensibiliser les cadres à la prise en charge des publics ayant eu à vivre un événement traumatisant
- Définir ce qu'est un événement traumatisant
- Proposer des techniques d'entretien adaptées aux différentes situations traumatisantes
- Donner des méthodes et outils pour que cet entretien soit bien vécu par les personnes qui viennent de subir une situation traumatisante

### CONTENU

- Le positionnement et le rôle d'accompagnement du cadre, ses limites
- Les notions de stress et de traumatisme : identification, repères, approche clinique
- Les entretiens et l'écoute
- Les acteurs de la prise en charge post-traumatique : identifier, orienter et articuler son action

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, méthodologiques et mises en situation

### PUBLIC VISÉ

Cadres en situation managériale.

## ATELIER N°8

**DATE**  
31 MARS 2015

**NOMBRE D'HEURES**  
6 HEURES

**LIEU**  
ENA  
2 AVENUE DE L'OBSERVATOIRE  
75006 PARIS

**ÉCOLES ORGANISATRICES**  
INSTITUT NATIONAL DES ÉTUDES  
TERRITORIALES (CNFPT/INET)  
ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION (ENA)

**CHEFS DE PROJET**  
MAXENCE CHORVOT  
maxence.chorvot@cnfpt.fr  
TÉL. 03 88 15 53 73  
JÉRÔME LARTIGAU  
jerome.lartigau@ena.fr  
TÉL. 01 44 41 85 68

**CONTACT ADMINISTRATIF**  
SERVICE DE LA FORMATION DES AUDITEURS  
sfa@ena.fr

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**  
3 MARS 2015

## L'INNOVATION DANS L'ACTION PUBLIQUE

### PRÉSENTATION

L'innovation est un levier essentiel de modernisation de l'action publique. Les administrations se doivent d'être plus réactives dans leurs prises de décision, plus créatives dans les solutions qu'elles apportent ou encore plus volontaristes dans les partenariats qu'elles développent avec le secteur privé ou associatif. L'imagination, bien que ne palliant pas la baisse de moyens humains et financiers, peut rendre possible des transformations importantes de l'action publique. Il convient, en outre, de se poser la question de la promotion de l'esprit d'innovation, permettant de créer un environnement favorable au développement de réseau, de communauté ou encore de laboratoire d'idées.

### OBJECTIFS

- Questionner son apport dans l'effort de transformation de l'action publique
- Appréhender les formes d'innovation publique
- Renforcer sa culture de l'innovation
- Imaginer de nouvelles coopérations

### CONTENU

- Présentation d'innovations engagées en France et à l'étranger
- Témoignages de porteurs de projets innovants
- Éléments d'analyse issus, notamment, du monde de la recherche sur :
  - Les lignes de force de l'innovation publique
  - Les ruptures de pratiques en matière de transformation de l'action publique
  - Les écosystèmes favorables pour l'innovation

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, débats, présentation d'expériences

### PUBLIC VISÉ

Cadres supérieurs des trois fonctions publiques  
(25 participants maximum)

## ATELIER N°9

### DATE

1<sup>er</sup> ET 2 AVRIL 2015  
DE 9H30 À 16H30

### LIEU

IRA  
15 AVENUE DE LYON  
57070 METZ

### ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION DE METZ

### CHEF DE PROJET

MARIE-LAURE DURAND  
mldurand@ira-metz.gouv.fr  
TÉL. 03 87 75 93 23

### CONTACT ADMINISTRATIF

fpcci@ira-metz.gouv.fr  
TÉL. 03 87 75 93 21

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

13 MARS 2015

## LE MANAGEMENT À DISTANCE

### PROBLÉMATIQUE

Les managers sont aujourd'hui de plus en plus contraints d'animer et d'encadrer une équipe qui peut être physiquement dispersée (équipe sur sites éclatés, agents en situation de télétravail, agents dont les missions les amènent à être fréquemment sur le terrain en intervention ou en contrôle...).

### OBJECTIFS

- Développer des pratiques spécifiques du management à distance
- Organiser la communication des agents dans l'équipe
- Savoir utiliser les outils technologiques de manière optimale

### CONTENU

- Identifier les particularités du management à distance et ses conséquences pour l'agent, l'organisation et l'encadrant
- Définir les rôles de l'encadrant : un tuteur, un aide à l'organisation, un transmetteur d'information
- Mettre en œuvre les conditions de réussite du télé travail, en matière de communication, d'organisation, de management et de conditions de travail
- Définir les règles du jeu : l'élaboration et la mise en œuvre d'une charte du télétravail
- Construire un pilotage de l'activité par les objectifs et un reporting sur de tableaux de bord et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Comment mesurer la performance ?
- Développer le sentiment d'appartenance à l'équipe, favoriser la cohésion et la coopération en intégrant des temps individuels et collectifs
- Savoir motiver, responsabiliser et reconnaître l'agent en télé travail
- Proposer les moyens et outils technologiques efficaces et pertinents (NTIC)

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance de séquences théoriques, de mises en situation et d'échanges de pratiques.

### PUBLIC VISÉ

Cadres en situation managériale.

## ATELIER N°10

### DATE

DU 7 AU 9 AVRIL 2015

### LIEU

ENM  
8 RUE CHANOINESSE  
75004 PARIS

### ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE

### CHEF DE PROJET

STÉPHANIE AUSBART  
stephanie.ausbart@justice.fr

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

1<sup>er</sup> FÉVRIER 2015

## LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE

### PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS

Alertés par différentes missions parlementaires sur l'inefficacité des dispositifs de la lutte contre la fraude, les pouvoirs publics ont récemment souhaité lui donner une nouvelle impulsion.

Ce nouvel élan législatif, l'impact objectif de la fraude sur le déséquilibre des finances publiques ainsi que l'indulgence de l'opinion publique envers les fraudeurs ont abouti à la rédaction du décret n° 2008-371 du 18 avril 2008 relatif à la coordination de la lutte contre la fraude. Non seulement ce décret définit pour la première fois la notion de fraude, « celle qui porte atteinte aux finances publiques en général, incluant le volet du travail illégal, le volet fiscal et le volet des prestations sociales », mais de la dissolution de la Délégation Interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal à la création de la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude, en passant par les Comités Locaux de Lutte contre la Fraude, il repense toute l'architecture du dispositif de répression.

Cette démarche voulue trans-ministérielle est-elle gage d'effectivité ?

Les nouveaux outils mis en place sont-ils synonymes d'efficacité ?

Les organes locaux qui concourent à la lutte contre la fraude sont-ils clairement identifiés ?

### CONTENU

La session s'attachera à présenter les différentes typologies de fraudes et leur incrimination; à recenser sous forme de conférences-débats, l'ensemble des acteurs des différentes administrations (organismes sociaux locaux et nationaux, administrations publiques, services de police judiciaire) engagés dans cette même lutte, ainsi qu'à alimenter une réflexion sur l'effectivité du triptyque prévention-détection-répression mis en place pour les coordonner.

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges.

### PUBLIC VISÉ

Magistrats, officiers de police, officiers de gendarmerie, officiers de gendarmerie, officiers de douane judiciaires, inspecteurs du travail, cadres de la fonction publique territoriale.

## ATELIER N°11

### DATE

DU 21 AVRIL À 14 H  
AU 23 AVRIL 2015 À 12 H

### NOMBRE D'HEURES

12 H

### LIEU

ESENESE  
BOULEVARD DES FRÈRES LUMIÈRE  
BP 72000  
TÉLÉPORT 2  
86360 FUTUROSCOPE

### ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA  
RECHERCHE (ESENESE)  
ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE  
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)  
ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE  
NATIONALE (EOGN)

### CHEF DE PROJET

ANNICK MONTEIL (ESENESE)  
annick.monteil@education.gouv.fr  
TÉL. 05 49 49 25 24

### CONTACT

VALÉRIE GERVIER  
ASSISTANTE DE FORMATION  
valerie.gervier@education.gouv.fr

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

20 MARS 2015

# ÉTHIQUE ET SERVICES PUBLICS

## PRÉSENTATION

Socio-éthique, bioéthique, éthique communicationnelle, l'éthique envahit le langage. Dans le champ du travail, elle est généralement revendiquée au travers de codes déontologiques. Technicité et compétences ne suffisent plus. Aujourd'hui, il faut aussi une éthique à laquelle accrocher le fondement de l'action.

Les managers de service public, détenteurs d'une portion de la puissance publique, sont responsables du respect par les agents des valeurs inscrites dans la Constitution et de celles qui sont imposées par la relation à l'utilisateur-citoyen. Il leur appartient de les faire vivre à l'épreuve du quotidien.

L'exercice de responsabilités de management dans un service public imposant l'adoption de comportements en fonction de principes de conduite fondés sur des valeurs propres à leur service, peut utilement s'appuyer sur le concept de l'éthique de la responsabilité.

## OBJECTIFS

- Explorer le concept d'éthique et son corollaire, la déontologie
- S'interroger sur la nature de ce qu'on peut appeler une éthique professionnelle
- Appréhender l'intérêt du développement d'une éthique de la responsabilité
- Confronter les points de vue des différents services publics
- Apporter des éléments permettant de réfléchir, pour son propre service, à une démarche éthique

## CONTENU

- Qu'est-ce que l'éthique et pourquoi la question se pose-t-elle aujourd'hui ?
- Éthique professionnelle et responsabilités
- Éthique et management

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges de pratiques, travaux de groupe en ateliers, retours d'expériences.

## PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques

## ATELIER N°12

### DATE

DU 1<sup>er</sup> (10H) AU 3 JUIN 2015 (16H)  
+ UNE 1/2 EN MAI 2015 EN AMONT, À DISTANCE

### NOMBRE D'HEURES

18 HEURES

### LIEU

EHESP  
AVENUE DU PROFESSEUR LÉON BERNARD  
35043 RENNES  
TÉL. 02 99 02 27 44  
FAX 02 99 02 26 26

### ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ  
PUBLIQUE (EHESP)  
ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE  
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)  
ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE  
LA RECHERCHE (ESENESE)  
INSTITUT NATIONAL SPÉCIALISÉ D'ÉTUDES  
TERRITORIALES (INSET NANCY)

### CHEFS DE PROJET

ANNE ABA-PÉREA, INSET NANCY CNFPT  
PIERRE CAMMARATA, ENPJJ ROUBAIX  
AGNÈS DUCROS, EHESP RENNES  
ANNICK MONTEIL, ESENESE POITIERS

### CONTACT ADMINISTRATIF

candidature@ehesp.fr  
TÉL. 02 99 02 25 00

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 AVRIL 2015

# QUAND LES INSTITUTIONS SE RENCONTRENT POUR LE BIEN-ÊTRE DES JEUNES...

## PROBLÉMATIQUE

Promouvoir le bien-être des enfants et des adolescents dans leurs milieux de vie et les institutions qu'ils fréquentent, doit constituer une préoccupation forte dans notre pays dans la perspective de la construction des citoyens de demain.

Différentes politiques et institutions, mobilisant des champs d'action différents dans leur acception la plus large : santé, éducation, social, et des institutions multiples : fonction publique de l'État, hospitalière, territoriale, secteur associatif, concourent au développement de l'enfant et de l'adolescent. Les acteurs doivent rechercher une cohérence entre les dispositifs, leurs implications et les modes de coopérations qui sont toujours à améliorer.

## OBJECTIFS

- Définir de façon commune la notion de bien-être
- Identifier les enjeux du bien-être de l'enfant
- Cerner les rôles, les logiques qui conditionnent le bien-être des enfants et adolescents
- Formaliser les pratiques professionnelles qui en découlent

## CONTENU

- Définition du concept de bien-être
- Analyse de ses multiples enjeux éducatifs, sociaux, de santé
- Identification de facteurs et construction de milieux favorables au bien-être des enfants et adolescents à partir d'analyse de situations professionnelles
- Participation active des enfants et des familles et façon dont les professionnels en tiennent compte notamment dans leur rapport à la norme

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

3 jours en présentiel (exposés, débats, échanges et analyses d'expériences) et une demi-journée à distance (mise à disposition de ressources et activité à réaliser).

## PUBLIC VISÉ

- Cadres des services déconcentrés de l'État
- Directeurs et responsables des services enfance-jeunesse, services de santé et de restauration collective des collectivités territoriales, médecins de PMI
- Chefs d'établissement de l'enseignement agricole
- Personnels de direction, conseillers techniques médico-sociaux, corps d'inspection et corps d'encadrement administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Cadres PJJ
- Tout cadre intéressé par la thématique

## ATELIER N°13

**DATE**  
DU 16 (14H) AU 18 JUIN 2015 (12H)

**NOMBRE D'HEURES**  
12 H

**LIEU**  
INTEFP  
1498 ROUTE DE SAIN BEL  
BP 94  
69280 MARCY LÉTOILE

**ÉCOLES ORGANISATRICES**  
INSTITUT NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (INTEFP)  
INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION  
(IRA DE METZ)  
ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES (ENG)

**CEHFS DE PROJET**  
VINCENT MARIE-FRANÇOISE  
marie-francoise.vincent@travail.gouv.fr  
TÉL. 03 83 19 20 10

**CONTACT ADMINISTRATIF**  
VINCENT MARIE-FRANÇOISE  
marie-francoise.vincent@travail.gouv.fr  
TÉL. 03 83 19 20 10

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**  
10 AVRIL 2015

# INSCRIRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DANS SA CONDUITE DE MANAGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## PRÉSENTATION

Les constats opérés au sein de la fonction publique (rapport Guégot 2011) mettent en exergue qu'en dépit d'un certain nombre de mesures favorables en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, des inégalités demeurent :

- Féminisation importante
- Plus les responsabilités sont élevées moins les femmes sont nombreuses
- Inégalités salariales persistantes
- Déroulement de carrière moins linéaire

Pour donner une nouvelle impulsion à la politique d'égalité professionnelle dans la FP, la loi du 12/03/2012 et le protocole d'accord du 8/03/2013, fixent des objectifs et des principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics dans de la fonction publique.

La correction des facteurs discriminants nécessite une action volontaire impulsée par les cadres managers des différentes fonctions publiques visant à modifier les pratiques.

## OBJECTIFS

À l'issue de la formation les participants seront sensibilisés à la situation de l'égalité professionnelle femmes hommes dans les 3 fonctions publiques et capable d'impulser les mesures nécessaires pour la mise en place d'une politique de progrès.

## CONTENU

- L'accord du 8 mars 2013 : Les axes de travail
- Travail réflexif sur leurs pratiques par les participants
- Identification de la situation, des stéréotypes en jeu et des pistes permettant la valorisation des parcours professionnels au féminin

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés et ateliers permettant des partages d'expériences et des projections d'accompagnement au changement de pratique.

## PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques en situation managériale.  
30 participants maximum.

## ATELIER N°14

**DATE**  
DU 22 AU 26 JUIN 2015

**LIEU**  
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE  
8 RUE CHANOINESSE  
75004 PARIS

**ÉCOLE ORGANISATRICE**  
ÉCOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE

**CHEF DE PROJET**  
EDOUARD DURAND  
edouard.durand@justice.fr

**DATE LIMITE D'INSCRIPTION**  
15 AVRIL 2015

# LES ENFANTS MALTRAITÉS : ENJEUX JURIDICTIONNELS

## PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS

Cette session a pour objet de mieux connaître les multiples formes de la maltraitance infligée aux enfants (en ce compris la négligence) et de réfléchir aux enjeux juridictionnels tant sur le plan pénal que sur celui de la protection de l'enfance ou des affaires familiales. Les magistrats, du siège comme du parquet, sont fréquemment confrontés à la maltraitance infligée aux enfants, le plus souvent dans le cadre familial. L'objectif de cette session est de permettre aux magistrats de mieux connaître et identifier les différentes formes de maltraitance (violences sexuelles, physiques, syndrome du bébé secoué, mais aussi la négligence) et les réponses juridictionnelles de nature à la fois à réprimer les infractions et protéger les enfants.

## CONTENU

L'état des connaissances sur les diverses formes de maltraitance sera abordé dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire (médicale, psychologique, psychiatrique, judiciaire). Des protocoles mis en place avec les juridictions seront présentés dans le cadre d'échanges sur les pratiques juridictionnelles.

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, échanges.

## PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques.

## ATELIER N°15

### DATE

28 (9H30-17H30) ET  
29 SEPTEMBRE 2015 (9H-16H30)

### LIEU

IGPDE  
20 ALLÉE GEORGES POMPIDOU

### ÉCOLE ORGANISATRICE

INSTITUT DE LA GESTION PUBLIQUE ET  
DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (IGPDE)

### CHEF DE PROJET

BRIGITTE TRONC  
brigitte.tronc@finances.gouv.fr  
TÉL. 01 58 64 83 01

### CONTACT

BRIGITTE TRONC  
brigitte.tronc@finances.gouv.fr  
TÉL. 01 58 64 83 01

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

28 AOÛT 2015

# GÉRER LE STRESS ET LES RISQUES PSYCHO SOCIAUX AU TRAVAIL

## PROBLÉMATIQUE

Le coût financier et humain du stress est toujours trop élevé. Le réduire est possible. Chaque manager peut y contribuer à son niveau grâce à des actions simples et ciblées en son pouvoir.

## OBJECTIFS

- Distinguer stressés organisationnels et stressés personnels
- Reconnaître les personnes sous ou sur stressées
- Identifier sa contribution au stress en tant que manager de l'équipe
- Adapter le style de management en fonction des situations
- Mettre en place des outils

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Un investissement pour durer : cette formation à la gestion du stress est suffisamment longue et compacte pour mettre en œuvre ses propres solutions de manager dans une volonté d'efficacité.

Une pédagogie complète : bilan managérial, bilan personnel, et exercices pratiques alternent avec des apports méthodologiques.

L'implication : chaque participant devient gestionnaire de son propre stress et de celui de son équipe proche.

## PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques.

## INFORMATIONS PRATIQUES

Déjeuners pris en charge par l'IGPDE.

## ATELIER N°16

### DATE

DU 28 AU 30 SEPTEMBRE 2015  
DE 10H À 17H

### LIEU

INSET DE DUNKERQUE  
HALLE AUX SUCRES - MÔLE 1  
9003 ROUTE DU QUAI FREYCINET 3  
59379 DUNKERQUE

### ÉCOLES ORGANISATRICES

INSTITUT NATIONAL SPÉCIALISÉ D'ÉTUDES  
TERRITORIALES DE DUNKERQUE  
ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ  
PUBLIQUE

### CHEFS DE PROJET

SAMIR YACOUBI  
samir.yacoubi@cnfpt.fr  
YVETTE RAYSSIGUIER  
yvette.rayssiguiere@ehesp.fr

### CONTACT ADMINISTRATIF

MAGALI BEAU  
magali.beau@cnfpt.fr  
TÉL. 03 28 51 32 33

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

29 AOÛT 2015

# MOBILISER ET COORDONNER LES ACTEURS DU SERVICE PUBLIC POUR L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES

## PRÉSENTATION

Le Comité Interministériel des Villes (CIV) du 19 février 2013 a inauguré une nouvelle étape de la politique de la ville avec l'ambition de « faire de l'égalité républicaine entre les territoires une priorité de l'action de l'État ». Remettre l'action publique en mouvement dans les quartiers populaires pour renforcer la lisibilité, la cohérence et l'efficacité de la politique de la ville passe par « la mobilisation de l'ensemble des acteurs, la territorialisation des politiques publiques de « droit commun », la concentration de la politique de la ville sur les quartiers prioritaires et le lancement d'une nouvelle génération d'opérations de renouvellement urbain ».

## OBJECTIFS

- S'informer sur les enjeux de la réforme de la Politique de la Ville et partager des repères communs
- Connaître les principes de la territorialisation des politiques de droit commun (emploi, éducation, santé, sécurité, logement,...) dans les quartiers
- Identifier les démarches et les méthodes adaptées aux enjeux et aux spécificités territoriales

## CONTENU

- La mise en œuvre de la politique de la ville : état d'avancement et perspectives
- La contractualisation entre le ministère de la ville et les autres ministères et les contrats de ville
- Le positionnement des cadres des services publics et complémentarité des interventions initiées par l'État, les collectivités territoriales, les EPCI, la société civile et les autres acteurs
- La gouvernance d'un projet de territoire : Les principes d'ingénierie de projet territorial intégré (du diagnostic à l'évaluation)
- Les conditions du développement social local : articuler les aspects sociaux, économiques et urbains dans une stratégie intégrée
- Visite d'une opération de rénovation urbaine
- La prise en compte des enjeux de prévention des discriminations et de participation des habitants dans l'action publique

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels et méthodologiques, visite de terrain, débats, échanges d'expériences.

## PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques.

## ATELIER N°17

DATE  
DU 30 SEPTEMBRE AU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2015

LIEU  
ENSP  
9 RUE CARNOT  
69450 SAINT CYR AU MONT D'OR

ÉCOLE ORGANISATRICE  
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE LA POLICE

CHEF DE PROJET  
ALAIN PAILLET  
alain.paillet@interieur.gouv.fr

DATE LIMITE D'INSCRIPTION  
15 AOÛT 2015

# VIOLENCES ET AGRESSIVITÉ DES USAGERS : ADAPTER L'ORGANISATION ET ACCOMPAGNER LES AGENTS

### PROBLÉMATIQUE

Les professionnels des services publics sont amenés à être confrontés aux violences des usagers qui peuvent prendre des formes et des intensités diverses. Tenter d'en identifier les causes peut permettre un travail sur les réponses à apporter au phénomène.

Question de société ? L'usager d'hier est aujourd'hui devenu un client exigeant.

Question d'individus ? Les difficultés des citoyens touchés par l'insécurité, y compris économique, exacerbe les rapports à l'autre.

Question de management ? L'évolution dans l'organisation des services publics et la recherche d'efficacité entraînent une distanciation dans les rapports humains.

Cette violence ressentie par ceux qui sont « au service de » peut être vécue au mieux comme faisant partie du métier, au pire comme un manque de savoir faire.

Dans les deux cas, cette violence ne doit pas être banalisée mais prise en compte par l'institution qui doit définir ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Il s'agit d'agir et de réagir pour ne pas seulement subir et subir seul.

### OBJECTIFS

- Identifier ce que recouvre le terme de violence dans les organisations et les groupes humains et son évolution à travers les âges
- Appréhender l'impact de la violence pour la victime et pour l'organisation
- Identifier le rôle de l'institution et du manager dans la gestion de la violence et dans sa prévention et l'accompagnement des équipes concernées
- Capitaliser les bonnes pratiques à partir d'expériences existantes

### CONTENU

- Sociologie de la violence
- Analyse de l'ampleur du phénomène dans les services au public
- Présentation de recherches sur la violence dans les services publics
- Conséquences individuelles et organisationnelles de l'agressivité
- Comment organiser la prise en charge de la violence et sa prévention ?
- Présentation des pratiques innovantes

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels, mises en situation, échanges de pratiques.

### PUBLIC VISÉ

Responsables ressources humaines, responsables de services aux usagers, directeurs de services.

## ATELIER N°18

DATE  
DU 5 AU 9 OCTOBRE 2015

LIEU  
ENG  
5 BOULEVARD DE LA MARNE  
21071 DIJON

ÉCOLE ORGANISATRICE  
ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES (ENG)

CHEF DE PROJET  
VÉRONIQUE MARTIN-THOMAZO  
Veronique.martin-thomazo@justice.fr

CONTACT ADMINISTRATIF  
ENG  
SÉCRÉTARIAT DE LA FORMATION  
À L'ENCADREMENT ET À L'ENVIRONNEMENT  
JUDICIAIRE  
5 BOULEVARD DE LA MARNE  
21071 DIJON CÉDEX  
TÉL. 03 80 60 58 18

DATE LIMITE D'INSCRIPTION  
1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2015

# MANAGEMENT ET GESTION DE CONFLITS

### PRÉSENTATION

La difficulté et la diversité des situations rencontrées, le stress, la pénibilité des missions tout autant que la personnalité des uns et des autres conduisent à des tensions dans le cadre du travail. Ces tensions peuvent alors ouvrir sur des conflits qui retentissent sur le dynamisme d'un service, l'efficacité professionnelle et le climat relationnel.

Le responsable se trouve dans une position charnière qui l'expose à ces situations conflictuelles diverses. Ainsi, à travers la fonction de management qui lui incombe, il doit pouvoir assumer un rôle de médiateur au sein de son équipe. De même, sa mission d'encadrement implique qu'il sache appuyer ou conseiller adéquatement les fonctionnaires placés sous son autorité pour réguler les tensions qui jalonnent la vie d'un service. Pour aborder efficacement la gestion des conflits, deux axes de travail seront mis en évidence : tout d'abord une analyse introspective, c'est-à-dire notre manière de réagir individuellement face aux antagonismes interpersonnels auxquels nous sommes confrontés, ensuite une explication des ressorts de la dynamique conflictuelle, ainsi que l'identification des différentes catégories de conflits et des solutions possibles.

### OBJECTIFS

- Identifier les différents types de conflits pouvant intervenir
- Analyser les causes de conflit
- Dégager les solutions adéquates et des outils de prévention

### CONTENU

- Les émotions, le stress, l'agressivité, les principes de communication et d'analyse transactionnelle
- Le conflit : la dynamique du conflit, les différents types de conflits, les différentes situations de conflits
- La gestion de la motivation
- L'autorité hiérarchique, le management situationnel, le style de leadership
- La gestion du conflit : les différentes manières de gérer les conflits

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, études de cas, témoignages.

### PUBLIC VISÉ

15 cadres des fonctions publiques.

## ATELIER N°19

### DATE

6 (10H) ET 7 OCTOBRE 2015 (17H)  
ET DU 17 (9H) AU 18 NOVEMBRE 2015 (17H)

### DURÉE

24H

### LIEU

ENPJJ  
16 RUE DU CUROIR  
59100 ROUBAIX

### ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE  
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)

### RESPONSABLE DE SESSION

LILIA BOUALI  
lilia.bouali@justice.fr  
TÉL. 03 59 03 13 93

### INTERVENANT

Consultant

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

4 SEPTEMBRE 2015

## RÉUSSIR LE PARTENARIAT : DES COMPÉTENCES PERSONNELLES ET COLLECTIVES À MOBILISER

### PROBLÉMATIQUE

Nos structures et nos modes d'action organisés hier pour assurer les services publics sont aujourd'hui questionnés afin de garantir une qualité de prestation dans une logique d'efficacité. De nouvelles orientations, associées à des contraintes diverses, au sein d'environnements institutionnels en évolution, bousculent nos pratiques, nos acquis, nos habitudes et nos repères.

Agissant dans des organisations de type pyramidal ou matriciel, les agents doivent de plus en plus penser et mettre en œuvre leurs activités dans une organisation de réseau, voire de partenariat inter-services, inter-directions ou inter-administrations.

La coopération et la complémentarité des talents deviennent ainsi une réponse efficace aux défis posés par les évolutions du service public.

### OBJECTIFS

Identifier et expliciter :

- Le sens et les enjeux de la coopération et de la logique de réseau et de partenariat
- Les critères d'un partenariat réussi
- Les compétences personnelles et collectives de son service à développer des relations de coopération

### CONTENU

- Sens et enjeux de la coopération
- Le travail en réseau et en partenariat : logique, modalités, moyens, outils
- Approche du partenariat comme vecteur d'inter-dépendance des acteurs et des institutions.
- Identification de ses besoins de partenariat
- Diagnostic individuel sur son périmètre, son réseau, ses capacités
- Travail en inter-session : réalisation d'une enquête de réseau
- Identification et explicitation des conditions de réussite et des capacités à mobiliser pour un partenariat réussi

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, échanges sur ses pratiques, diagnostic de situation.  
Application en inter-sessions et retour d'expérience.

### PUBLIC VISÉ

Cadres des 3 fonctions publiques et de la Sécurité sociale

## ATELIER N°20

### DATE

DU 8 OCTOBRE (10H)  
AU 10 OCTOBRE 2015 (16H)

### LIEU

ENPJJ  
16 RUE DU CUROIR  
59100 ROUBAIX  
TÉL. 03 59 03 14 64

### ÉCOLES CONCERNÉES

ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE  
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)  
ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ PUBLIQUE  
(EHESP),  
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE LA POLICE  
(ENSP)  
ÉCOLE DES OFFICIERS DE LA GENDARMERIE  
NATIONALE (EOGN)  
ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE  
LA RECHERCHE (ESENESR)  
INSTITUT NATIONAL SPÉCIALISÉ D'ÉTUDES  
TERRITORIALES (INSET)  
INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION (IRA)

### ÉCOLE ORGANISATRICE

ENPJJ

### CHEF DE PROJET

JÉRÉMIE MEURISSE  
jeremie.meurisse@justice.fr  
TÉL. 03 59 03 13 82

### ENVOI DES INSCRIPTIONS

ENPJJ  
16 RUE DU CUROIR  
59100 ROUBAIX

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

28 AOÛT 2015

## RÔLES ET PLACES DES SERVICES PUBLICS DANS LA PRISE EN CHARGE DES MINEURS ISOLÉS ÉTRANGERS

### PROBLÉMATIQUE

La mise en place, le 31 mai 2013, du protocole Ministère de la justice/Ministère des affaires sociales et santé / Départements a posé de nouvelles bases pour un dispositif national de mise à l'abri, d'évaluation et d'orientation des mineurs isolés étrangers.

En un an, jusqu'à juin 2014, près de 8 000 évaluations ont été effectuées. Cette prise en charge suppose la mobilisation conjointe et coordonnée, par plusieurs acteurs des trois fonctions publiques, de dispositifs et d'outils fondés sur des dispositions réglementaires et organisationnelles qu'il convient de connaître et s'approprier.

Le dispositif lui-même fait l'objet d'une évaluation dont les résultats permettent des ajustements à différents points de vue. Dans des contextes territoriaux en évolution et confrontés à de fortes disparités, chaque acteur institutionnel doit savoir où et comment se situer et agir dans l'intérêt des mineurs concernés et le respect de la réglementation en vigueur.

### OBJECTIFS

- Connaître les caractéristiques des mineurs identifiés sous l'expression « mineur isolé étranger »
- Identifier les rôles, place, logiques et compétences des différents acteurs publics impliqués dans la prise en charge des situations identifiées
- Appréhender le processus, les modalités, les outils de prise en charge du mineur isolé étranger depuis l'établissement du diagnostic social jusqu'à la prise en charge après orientation. Identifier les rôles, place, logiques et compétences des différents acteurs publics impliqués dans la prise en charge des situations identifiées
- Appréhender le processus, les modalités, les outils de prise en charge du mineur isolé étranger depuis l'établissement du diagnostic social jusqu'à la prise en charge après orientation

### CONTENU

Présentation des caractéristiques des mineurs identifiés sous l'expression « mineur isolé étranger ».

Expérimenter la réalisation du processus de prise en charge d'un mineur isolé étranger permettant d'identifier le rôle, la place, les modalités d'action des différentes institutions représentées dans le groupe de stagiaires.

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés, ateliers.

## ATELIER N°21

### DATE

DU 13 (14H) AU 15 OCTOBRE 2015 (12H)

### NOMBRE D'HEURES

12H

### LIEU

ESENE SR  
BOULEVARD DES FRÈRES LUMIÈRE  
BP 72000  
TÉLÉPORT 2  
86360 FUTUROSCOPE

### ÉCOLES ORGANISATRICES

ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE  
LA RECHERCHE (ESENE SR)  
ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE  
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)  
INSTITUT NATIONAL SPÉCIALISÉ D'ÉTUDES  
TERRITORIALES (INSET NANCY)

### CHEF DE PROJET

ANNICK MONTEIL (ESENE SR)  
annick.monteil@education.gouv.fr  
TÉL. 05 49 49 25 24

### CONTACT ADMINISTRATIF

ASSISTANTE  
VALÉRIE GERVIÉ  
valerie.gervier@education.gouv.fr

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

18 SEPTEMBRE 2015

# LA LAÏCITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS

## PRÉSENTATION

La société française a construit son modèle social et politique autour des principes fondateurs de la République. Les valeurs qui fondent le service public connaissent des évolutions que les managers publics doivent faire vivre à l'épreuve du quotidien.

Les agents publics sont de plus en plus confrontés à la difficulté de faire respecter les principes de laïcité et de neutralité.

Se posent alors pour le cadre de service public les questions de la gestion de cette situation dans son management au quotidien ou encore du traitement des écarts entre les valeurs prescrites et l'action des agents.

## OBJECTIFS

Connaître la situation en France au regard du respect du principe de laïcité ;

Maîtriser la législation afin d'être capable de la rappeler et de l'expliquer ;

Prévenir et traiter les situations à problèmes : quelles mesures, quels outils institutionnels ?

Identifier les postures à adopter vis-à-vis d'un usager / agent qui, par son comportement, discours... (re)met en cause le principe de laïcité.

## CONTENU

→ La laïcité, un principe universel, une valeur républicaine (approche historique)

→ La diversité spirituelle (approche philosophique)

→ Le cadre juridique de la laïcité en France (approche juridique)

→ Le respect du principe de laïcité et les points de tension qui peuvent y être liés

→ Les postures et les outils pour le traitement de situations

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

→ Interventions : universitaire, chercheur, expert institutionnel et retour d'expérience de praticiens

→ Travaux de groupe en ateliers suivis de restitutions devant l'ensemble des participants

→ Témoignages et table ronde

## PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques

## ATELIER N°22

### DATE

DU 3 NOVEMBRE (14H)  
AU 5 NOVEMBRE 2015 (16H)

### NOMBRE D'HEURES

15H

### LIEU

INSET D'ANGERS  
RUE DU NID DE PIE  
49016 ANGERS

### ÉCOLES ORGANISATRICES

INSTITUT NATIONAL SPÉCIALISÉ D'ÉTUDES  
TERRITORIALES (INSET) D'ANGERS  
ÉCOLE NATIONALE DE PROTECTION JUDICIAIRE  
DE LA JEUNESSE (ENPJJ)  
ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE (ESENE SR)

### CHEF DE PROJET

TOURIA ARAB-LEBLONDEL  
touria.arab@cnfpt.fr  
TÉL. 02 41 22 41 38

### CONTACT ADMINISTRATIF

CLAIRE VINCENT  
claire.vincent@cnfpt.fr  
TÉL. 02 41 22 41 16

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

22 SEPTEMBRE 2015

# L'APPROCHE INTERCULTURELLE : UN ENJEU POUR LE SERVICE PUBLIC

## PRÉSENTATION

Un des enjeux du service public est de faciliter l'égalité d'accès à l'ensemble des services à toutes les populations. Beaucoup de professionnels sont confrontés dans leurs missions à cet enjeu et viennent questionner ce rapport à l'Autre dans leurs pratiques. L'approche interculturelle renvoie à la notion d'altérité mais aussi à celle d'interaction. Acquérir une compétence interculturelle n'est pas de l'ordre de la technicité mais bien de l'ordre du cheminement, d'un processus qui réinterroge sa propre posture de professionnel et son système de valeurs. Cette démarche suppose donc un « effort », tant du professionnel que de l'utilisateur, et permet de construire des points de repères pour des pratiques professionnelles plus adaptées. Elle permet également de donner davantage d'aisance face aux différents publics accueillis, tout en se réinterrogeant dans un contexte de service public.

## OBJECTIFS

→ Identifier le concept d'approche interculturelle

→ Repérer les concepts inhérents à cette approche : Culture, identité...

→ Appréhender les trois étapes structurant l'approche interculturelle

→ Analyser sa propre posture en tant que professionnel dans un contexte de service public

## CONTENU

→ L'approche interculturelle : une compétence collective à construire dans les services publics

→ Les processus sociologiques à l'œuvre dans la construction identitaire : acculturation, intégration, assimilation, discrimination

→ L'élaboration d'une méthode pour analyser les chocs culturels et les incidents critiques

→ Les malentendus liés à l'interprétation différente des attitudes et des conduites

→ Les obstacles à la communication interculturelle : préjugés, stéréotypes, représentations...

→ Les différentes formes de discriminations et les moyens d'actions

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

→ Session basée sur la pédagogie active et implication des stagiaires

→ Apports théoriques, centrés sur la communication, la relation à l'autre et la notion de culture, d'interculturalité, mise en situation

## PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques.

20 stagiaires.

## ATELIER N°23

### DATE

DU 24 (10H) AU 26 NOVEMBRE 2015 (16H30)

### LIEU

ENSP SITE CANNES ECLUSE  
106, RUE DÉSIRÉ THOISON  
77130 CANNES-ECLUSE  
TÉL. 01 64 69 35 00

### ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE  
DE LA POLICE (ENSP)

### CHEF DE PROJET

ENSP : DAPHNÉ LORRIUX  
daphne.lorrioux@interieur.gouv.fr  
TÉL. 01.64.69.35.23

### CONTACTS ADMINISTRATIFS

MARJORIE ADNOT  
Form-continue@interieur.gouv.fr  
TÉL. 01 64 69 36 13  
DIDIER POULHAZAN  
didier.poulhazan@interieur.gouv.fr  
TÉL. 01 64 69 36 60

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

15 OCTOBRE 2015

## ORGANISATION ET COMMUNICATION EN SITUATION DE CRISE

### PROBLÉMATIQUE

La crise peut survenir à tout moment et avoir des conséquences désastreuses. Elle nécessite la mise en œuvre de systèmes de régulation pouvant impliquer de nombreux partenaires qui devront agir en coordination pour une meilleure efficacité. Au-delà de l'action sur l'évènement il faut maîtriser la rétroaction de l'information par une communication adaptée afin d'éviter les phénomènes amplificateurs de la crise.

La mobilisation rapide et pertinente des ressources sera un gage d'efficacité dans la gestion d'une crise. Il est donc important d'identifier, en amont, les partenaires, leurs contraintes, leurs procédures en vu d'une adaptation facilitée lorsque la crise survient. L'inventaire des ressources disponibles à l'instant précis que chacun des partenaires pourra mobiliser s'inscrit dans une logique de bon management particulièrement utile en situation de crise. Les niveaux stratégiques, décisionnels et communicants des organisations concernées doivent être particulièrement sensibilisés à ces enjeux.

### OBJECTIFS

- Identifier les mécanismes de gestion d'une crise
- Identifier les intervenants et les procédures d'une gestion de crise
- Sensibiliser sur la problématique de la communication en situation de crise
- Sensibiliser sur les difficultés de coordination en situation de crise

### CONTENU

- Définition de la crise
- Management et ressources humaines
- Modèle d'organisation (centre opérationnel départemental)
- Plans (ORSEC...)
- Ressources documentaires sur la gestion de crise.
- Principes de communication avec les médias.
- Particularité de la communication en situation de crise.
- Point presse, communiqué et conférence de presse.
- Commandement et coordination
- Prise de décision
- Communication interne et partenariale

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés interactif, travaux en sous-groupes (partage d'expérience), simulation (média-training), étude de cas pratique/simulation (gestion de crise).

### PUBLIC VISÉ

Tous cadres des trois fonctions publiques et de la sécurité sociale.

## ATELIER N°24

### DATE

DU 14 AU 16 DÉCEMBRE 2015

### NOMBRE D'HEURES

18H

### LIEU

ENG - DIJON

### ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE NATIONALE DES GREFFES

### CHEF DE PROJET

VÉRONIQUE MARTIN-THOMAZO  
veronique.martin-thomazo@justice.fr  
TÉL. 03 80 60 58 06

### CONTACTS ADMINISTRATIFS

AGNÈS RICHARD  
agnes.richard@justice.fr  
TÉL. 03 80 60 58 18  
FRANÇOISE SAGE  
francoise.sage@justice.fr  
TÉL. 03 80 60 58 92

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

1<sup>er</sup> JUIN 2015

## LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### PRÉSENTATION

La prise de substances psycho-actives (alcool, drogues, médicaments...) constitue un risque pour la sécurité des agents. Elle favorise notamment la survenue des accidents du travail. Ces consommations, qu'elles soient occasionnelles ou répétées, doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

Dans l'administration, la prise en charge de cette problématique peut s'avérer sensible et complexe.

Tout responsable en situation de prévention doit pouvoir accompagner et organiser les démarches préventives dans ce domaine.

### OBJECTIFS

Intégrer les notions nécessaires à la compréhension des pratiques addictives et leurs effets en milieu professionnel.  
Construire une démarche de prévention collective des risques professionnels liés aux pratiques addictives.

### CONTENU

- Éléments de connaissances fondamentales sur la problématique des addictions en milieu professionnel
- Démarche de prévention collective
  - rôle et mission des acteurs internes au service
  - ressources externes
  - actions de prévention
  - gestion des situations d'urgence
- Contexte réglementaire

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Exposés permettant l'apport d'éléments notionnels et ateliers ayant pour finalité l'échange et le retour d'expérience sur des situations de terrain.

### PUBLIC VISÉ

Cadres des trois fonctions publiques en situation managériale.  
30 participants maximum.

## ATELIER N°25

### DATES

DÉLÉGATION RÉGIONALE (DR) CNFPT  
GRANDE COURONNE - ISSY-LES MOULINEAUX :  
DU 22 AU 24 JUIN 2015

INSET ANGERS :  
DU 15 AU 17 JUIN ET  
DU 15 AU 17 DÉCEMBRE 2015

DR CNFPT NORD PAS DE CALAIS (LILLE) :  
DU 5 AU 7 OCTOBRE 2015

DR CNFPT PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR  
(LA GARDE) :  
1<sup>er</sup> TRIMESTRE

DR MIDI-PYRÉNÉE (TOULOUSE) :  
1<sup>er</sup> TRIMESTRE

NSET NANCY :  
DU 12 AU 14 OCTOBRE 2015

### ÉCOLES ORGANISATRICES

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (CNFPT)  
ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE  
LA RECHERCHE (ESENESR)

### CHEF DE PROJET

ANNE ABA-PEREA  
Anne.aba-perea@cnfpt.fr  
TÉL. 03 83 19 22 26

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

5 SEMAINES AVANT LA DATE DE L'ATELIER

# LES RELATIONS ÉDUCATION NATIONALE - COLLECTIVITÉS TERRITORIALES : ENJEUX D'UNE CO-ÉDUCATION

### PROBLÉMATIQUE

Force est de constater que la réforme des rythmes scolaires a modifié le contexte éducatif sur le territoire national.

Cette évolution, notamment au niveau local, conduit les acteurs à définir de nouveaux modes de relation.

Mais cette articulation reste encore en équilibre tant l'écart entre l'adaptation des besoins de l'enfant et la diversité de la réalité des territoires est grande.

Comment se répartir les actions à mener et établir une démarche d'autant plus positive qu'elle sera cohérente et globale ?

Cet atelier tentera de dégager les enjeux du partenariat Éducation nationale/Ville dans le cadre d'une éducation partagée.

### OBJECTIFS

- Connaître les grandes missions de l'éducation nationale et des collectivités territoriales en direction des enfants et des jeunes
- Définir les enjeux d'un projet éducatif partagé sur un territoire
- Repérer les contraintes et les facteurs qui favorisent un travail en partenariat
- Identifier les modes de coopération et les pistes de réflexion
- Comment le partenariat entre collectivités territoriales et éducation nationale peut constituer une valeur ajoutée dans les apprentissages

### CONTENU

- Travail sur les représentations
- Présentation des acteurs et de leurs missions
- Les temps de l'enfant, le scolaire et le périscolaire
- Le projet éducatif territorial et la place des différents partenaires
- Présentation d'expériences

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, travaux de groupe, échanges.

### PUBLIC VISÉ

- Cadres des services éducation enfance des villes et intercommunalités
- Inspecteurs de l'Éducation Nationale

### DATE

DU 30 MARS AU 3 AVRIL 2015

### LIEU

EHESP  
AVENUE DU PROFESSEUR LÉON BERNARD  
35043 RENNES  
TÉL. 02 99 02 27 44  
FAX 02 99 02 26 26

### ÉCOLE ORGANISATRICE

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ  
PUBLIQUE (EHESP)

### CHEF DE PROJET

CHRISTOPHE LE RAT  
Christophe.Lerat@ehesp.fr

### CONTACT INSCRIPTIONS

candidature@ehesp.fr  
TÉL. 02 99 02 25 00

### DATE LIMITE D'INSCRIPTION

28 FÉVRIER 2015

# LES SESSIONS INTER-ÉCOLES 2015 DE L'EHESP SONT ACCESSIBLES DANS LE CADRE DES ATELIERS DE SERVICE PUBLIC

### OBJECTIFS

- Confronter les points de vue de professionnels confirmés avec ceux des élèves en cours de formation
- Identifier les différents partenaires intervenant dans le champ traité par la thématique : leurs rôles, leurs contraintes, leurs modes de représentation et d'action
- Développer des relations partenariales à promouvoir entre les professions concernées
- Appréhender les conditions, les démarches méthodologiques et les moyens nécessaires à une coopération efficace ou à un meilleur positionnement réciproque
- Partager les expériences.

### CONTENU

- Thématique 1 : La maltraitance des personnes âgées : enjeux et traitement
- Thématique 2 : Le harcèlement moral au travail
- Thématique 3 : La protection des personnes à la rue
- Thématique 4 : La prévention de la consommation d'alcool chez les jeunes
- Thématique 5 : Travailler en partenariat pour gérer une crise sanitaire
- Thématique 6 : Les dérives sectaires : limites et réalités
- Thématique 7 : La violence dans les enceintes sportives
- Thématique 8 : La promotion de la santé
- Thématique 9 : L'inspection = un outil de contrôle et/ou de prévention des risques et des crises ?
- Thématique 10 : L'impact des violences conjugales sur les enfants
- Thématique 11 : Aménagement du territoire, urbanisme et mobilité active

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Conférences, partage d'expériences, travail en ateliers.

### PUBLIC VISÉ

Tout cadre travaillant dans les services ou administrations des trois fonctions publiques intéressé par l'une des thématiques proposées.

Le contenu détaillé de chaque thématique est accessible sur le site du RESP :  
**www.resp-fr.org. Rubrique : Activités et formations – sessions inter-écoles.**





# BULLETIN D'INSCRIPTION



M<sup>me</sup>, M. (nom, prénom) : .....

Date de naissance : .....

Fonction : .....

Institution employeur : .....

N° de siret si connu : .....

Académie (pour éducation nationale) : .....

Ecole de référence au sein du RESP : .....

Téléphone professionnel : .....

Téléphone personnel : .....

Adresse postale professionnelle : .....

.....

Adresse électronique professionnelle : .....

Inscription à l'Atelier n° : .....

Intitulé de l'Atelier : .....

Dates de l'Atelier : .....

Motivations : .....

.....

Date : .....

Signature de l'employeur

Date : .....

Signature de l'agent

## LES ÉCOLES PARTENAIRES

[www.resp-fr.org](http://www.resp-fr.org)



CNFPT  
80 rue de Reuilly  
CS 41232  
75578 PARIS cédex 12

DEMS  
1 place Joffre  
Case 46  
75700 PARIS SP 07

EHESP  
Avenue du Professeur Léon Bernard  
CS 74312  
35043 RENNES

ENA  
1 rue Sainte Marguerite  
67080 STRASBOURG cédex

ENAP  
440 avenue Michel Serres  
CS 10028  
47916 AGEN cédex 9

ENG  
5 boulevard de la Marne  
CS 27109  
21071 DIJON Cédex

ENM  
10 rue des Frères Bonie  
33080 BORDEAUX cédex

ENPJJ  
16 rue du Curoir  
BP 90114  
59052 ROUBAIX cédex 1

ENSOSP  
1070 rue Lieutenant Parayre  
BP 20316  
13798 AIX EN PROVENCE cédex 03

ENSP  
9 rue Carnot  
69450 SAINT-CYR-AU-MONT-D'OR

EOGN  
Avenue du 13<sup>ème</sup> Dragons  
77010 MELUN

ESENESE  
Boulevard des Frères Lumière  
BP 72000 - Téléport 2  
86963 FUTUROSCOPE CHASSENEUIL cédex

IGPDE  
20 allée Georges Pompidou  
94306 VINCENNES cédex

INET  
2A rue de la Fonderie  
BP 20026  
67080 STRASBOURG cédex

INSET Angers  
Rue du Nid de Pie  
BP 62020  
47016 ANGERS cédex 01

INSET Dunkerque  
1-7 place de la République  
BP 5251  
59140 DUNKERQUE cédex 1

INSET Nancy  
1 boulevard d'Austrasie  
BP 20442  
54001 NANCY cédex

INTEFP  
1498 route de Sain Bel  
69280 MARCY L'ETOILE

IRA de Metz  
15 avenue de Lyon  
57070 METZ

# DÉCLARATION COMMUNE DU RÉSEAU DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC SUR SES VALEURS

Nous, écoles de service public, fondons notre identité commune sur les principes républicains énoncés par la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen à laquelle notre nation se réfère à travers sa Constitution.

Dans la diversité et la complémentarité de nos missions et orientations, nous bâtissons nos actions sur les valeurs fondamentales de la République française représentées par l'idéal commun de Liberté, d'Égalité et de Fraternité.

Elles se fondent également sur la valeur de laïcité.

Le sens de l'intérêt général qui doit nous guider au quotidien dans chacune de nos tâches se traduit aussi par la mise en exergue et la transmission d'un certain nombre de valeurs professionnelles liées à la nature du service public, ses missions et sa raison d'être.

Ces valeurs professionnelles directrices communes que nous revendiquons trouvent leur source dans les principes de notre droit : continuité, engagement, intégrité, légalité, loyauté, neutralité, respect, responsabilité.

Elles sont soutenues par la référence à des valeurs de service que sont l'adaptabilité, l'efficacité, la qualité et la réactivité.

Conformément à l'ensemble de ces valeurs, nous agissons en faveur de l'égalité réelle d'accès à nos écoles.

La formation au service public que nous dispensons avec fierté et honneur nous mobilise fortement pour répondre de la meilleure façon possible à la satisfaction de l'intérêt général et des besoins des bénéficiaires du service public. Nous avons conscience que cette satisfaction est évolutive dans le temps et dans l'espace et qu'elle suppose de notre part une adaptation permanente tenant compte des mutations technologiques et sociétales.

Nous, écoles de service public, considérons avoir un rôle à jouer dans la sensibilisation et la mobilisation des valeurs fondamentales, des valeurs directrices et des pratiques managériales susceptibles de donner de la force au service public que nous représentons.

C'est pourquoi nous nous engageons, comme pour les valeurs spécifiques à chacune de nos écoles, à diffuser et appliquer l'ensemble de ces valeurs en impliquant nos personnels, nos formateurs, nos élèves, stagiaires et auditeurs.